

HEALTH WEALTH CAREER

BLIK OP 2017

DE ONTWIKKELINGEN, GEVOLGEN
EN SPEERPUNTEN OP HET GEBIED
VAN DE GEZONDHEID, PENSIOEN-
OPBOUW EN CARRIÈRES VAN
UW MEDEWERKERS





VOORWOORD

EEN VERSCHIL MAKEN IN HET LEVEN VAN MENSEN

2017 zal in het teken staan van het verhogen van de pensioenleeftijd naar 68. In een korte periode zal daarmee de pensioenleeftijd van 65 naar 68 zijn verhoogd en wordt de maximaal fiscaal toegestane jaarlijkse pensioenopbouw flink verlaagd.

Het verhogen van de pensioenleeftijd heeft grote gevolgen voor de demografische opbouw van uw personeelsbestand en daarmee ook voor de kosten en risico's die hier de komende jaren aan verbonden zullen zijn.

U heeft ongetwijfeld als doel dat uw organisatie over 5 of 10 jaar fitter en vitaler is dan nu het geval is. Dat is zeker niet onmogelijk maar dan zult u wel nu in actie moeten komen en beleid moeten formuleren op het vraagstuk van vergrijzing. Wij realiseren ons dat de verleiding groot is om, net als in voorgaande jaren, deze wetswijziging sec te adresseren zodat u zich vervolgens weer kunt richten op uw bedrijfsvoering. Echter, onze visie is dat u de uitdaging van de vergrijzing pro-actief moet oppakken. Dat kunt u het best doen vanuit een integrale benadering.

TERUG NAAR DE TEKENTAFEL!

In deze 'Blik op 2017' zet Mercer de ontwikkelingen met betrekking tot de gezondheid van uw medewerkers, de pensioenuitdagingen, het creëren van een optimaal werknemersbestand en het bieden van de juiste employee benefits op een rij.

U krijgt antwoord op vragen als:

- Welke uitdagingen ziet Mercer in 2017?
- Welke implicaties brengen deze uitdagingen met zich mee?
- Wat kunt u als werkgever doen?
- Hoe kan Mercer u hierbij ondersteunen?

Mercer adviseert u om te focussen op de volgende 3 speerpunten voor 2017:

1. Systematisch kijken naar de gezondheid en betrokkenheid van medewerkers kan verzuim en verloop voorkomen.
2. Veel pensioentoezeggingen moeten opnieuw naar de tekentafel om grip te houden op alle ontwikkelingen op pensioengebied.
3. Diversiteit aanbrengen in uw employee benefits is essentieel in de strijd om (internationaal) talent.

Mercer wil samen met u bouwen aan de toekomst. Dat doen we voor uw bedrijf en voor uw medewerkers. Samen maken wij een verschil in het leven van uw mensen.

Wij gaan graag met u in gesprek over de diverse onderwerpen en de rol die Mercer hier voor u in kan gaan spelen. Wij horen het graag als u daar behoefte aan heeft.

Meer informatie vindt u ook op onze website: www.mercer.nl

UW MEDEWERKERS GEZOND EN GEMOTIVEERD HOUDEN

SYSTEMATISCH NAAR DE GEZONDHEID EN BETROKKENHEID VAN MEDEWERKERS KIJKEN



Peter Abelskamp
Business
Leader Health &
Workforce Risk
Management



Jean-Pierre Damme
Market Segment
Leader Domestic
Corporates

Medewerkers gezond en gemotiveerd houden wordt in 2017 nog belangrijker dan het al was. Hoe komt dat? En hoe kunnen werkgevers daar goed mee omgaan? En is het alleen hún verantwoordelijkheid of delen ze die met hun werknemers? Peter Abelskamp en Jean-Pierre Damme hebben dagelijks te maken met deze vragen. Zij duiden de ontwikkelingen en doen suggesties hoe organisaties hiermee kunnen omgaan.

Ouderen werken langer door

Peter Abelskamp: “Werkgevers hebben te maken met krapte op de arbeidsmarkt en met het probleem dat ze geen goede mensen kunnen krijgen. Jong talent is schaars en dat wordt de komende jaren een steeds groter probleem. Dat heeft niet alleen een demografische oorzaak, het komt ook door de aantrekkende economie. Dat betekent dat het belangrijker wordt om oudere medewerkers binnen het bedrijf te houden. Hun ervaring kan niet gemist worden. Daarnaast is er in Nederland de wettelijke plicht om ouderen langer te laten doorwerken, dat speelt ook mee.”

WELKE IMPLICATIES BRENGT DIT MET ZICH MEE?

Langer ziek

Jean-Pierre Damme: “Ouderen zijn kwetsbaarder. Ze zijn niet perse vaker ziek, maar als ze ziek zijn, is het meestal wel langer. Als het gaat om de kosten van ziekte en uitval dan zijn oudere werknemers duurder, dat is geen geheim. Werkgevers moeten er rekening mee houden dat dit soort kosten de komende jaren stijgt omdat hun werknemersbestand ouder wordt. De noodzaak om actief met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers aan de slag te gaan wordt hiermee groter. Het is ethisch en bedrijfseconomisch zinvol om kosten beheersbaar te houden.”

“Als organisatie ben je niet geholpen met een goedkoop verzekeringscontract maar wel met een contract dat aansluit bij de behoefte van je organisatie”

Motivatie belangrijk

Peter Abelskamp: “Er is nog een bijkomend voordeel. Bedrijven die actief bezig zijn met het gezond en gemotiveerd houden van medewerkers hebben een betere reputatie dan bedrijven die dat niet doen. Hun merk wordt daardoor aantrekkelijker, ook in de slag om jong talent. Jongeren vinden reputatie belangrijk. Dat betekent dat je heel bewust moet omgaan met je reputatie en je ‘branding’.”

WAT KUNT U ALS WERKGEVER DOEN

Voorkomen beter dan genezen

Jean-Pierre Damme: “Werkgevers die goed willen omgaan met de generaties in hun organisatie kunnen dat op verschillende manieren doen. Ze kunnen er in veel gevallen niet omheen dat ze hun arbeidsvoorwaarden anders gaan inrichten. Daarnaast is het belangrijk dat organisaties anders met verzuim en het voorkomen daarvan omgaan. Voorheen gingen werkgevers met een werknemer vaak pas aan de slag zodra deze ziek werd. We zien dat dit verandert. Er komt steeds meer aandacht voor de periode dat medewerkers nog gezond zijn. Het inzicht groeit dat het voorkomen van uitval niet alleen een kwestie is van zorgplicht. Het is ook een goede strategie. Met relatief bescheiden investeringen als de werknemers nog gezond zijn, worden grote uitgaven door ziekte of arbeidsongeschiktheid voorkomen.”

Vergroot de betrokkenheid

Peter Abelskamp: “Wij zeggen: ga nou met je mensen aan de slag voor ze uitvallen. Voorkomen is beter dan genezen. Doe wat aan de werkdruk. Kijk eens naar voorzieningen op de werkplek. Het eten en drinken. De ergonomie van de dingen. Zorg voor ontspanning op het werk. Dat is niet alleen gezond, het is ook leuk. Het vergroot het plezier en daarmee de betrokkenheid bij de organisatie. Er is dus veel wat werkgevers kunnen doen, maar we zeggen ook: werknemers hebben zelf ook een grote verantwoordelijkheid. Het is immers hun eigen gezondheid. Daarop kun je als werkgever sturen met je incentives en benefits.”

Ken je populatie

Jean-Pierre Damme: “Dat betekent dat je als werkgever je incentives en benefits zo nauwkeurig mogelijk afstemt op de diversiteit binnen je werknemersbestand en op de zorgvraag. Om dat te kunnen doen, moet je wel weten hoe de populatie van je onderneming in elkaar zit en wat de zorgconsumptie is. Als je dat goed doet, kun je veel nauwkeuriger activiteiten en benefits voor werknemers definiëren.”

MERCER'S VISIE OP HET GEZOND EN GEMOTIVEERD HOUDEN VAN UW WERKNEMERS IN 2017

Integrale aanpak

Peter Abelskamp: “Onderzoek is een belangrijk onderdeel van de aanpak die wij hebben ontwikkeld en die wij ‘Workplace Health’ noemen. Het is een integrale aanpak waarbij we systematisch naar de gezondheid en betrokkenheid van medewerkers kijken. We verzamelen daarbij data over de diversiteit in de organisatie, over de leeftijden en het verzuim, noem maar op. We onderzoeken de betrokkenheid van medewerkers en we kijken of er incentives zijn die de betrokkenheid en productiviteit van medewerkers kunnen verbeteren. We inventariseren ook of de arbeidsvoorwaarden daarop goed aansluiten en of die op een goede manier worden ingekocht.”

Alles hangt samen

Jean-Pierre Damme: “Als je er zo mee aan de slag gaat dan zie je als werkgever ook dat alles met elkaar samenhangt: Inzicht in de samenstelling van het werknemersbestand, de incentives, de arbeidsvoorwaarden, de verzekeringen en de manier van inkopen. Dan blijkt ook dat je als organisatie niet perse geholpen bent met het goedkoopste verzekeringscontract of het contract met de beste dekking, maar wel met een contract dat het best aansluit bij de behoefte van de organisatie.”

Pluspunten

Peter Abelskamp: “Voor HR-professionals is Workplace Health een interessant concept omdat het een nauwkeurige en onderbouwde aanpak biedt voor het optimaliseren van incentives en arbeidsvoorwaarden. Voor de CFO geeft deze aanpak zicht op aanzienlijke besparingen. Voor de CEO is Workplace Health aantrekkelijk omdat het bijdraagt aan de reputatie van het merk en employer branding. Het vergroot de trots en betrokkenheid van de workforce. Men draagt dat uit en het nieuwe talent, de toppers die je nodig hebt, komen dan uit zichzelf naar je bedrijf om te solliciteren. Dat vind ik gaaf!”

Wilt u meer weten over de uitdaging op het gebied van gezonde en gemotiveerde medewerkers in 2017? Of verder praten over de mogelijkheden voor Workplace Health binnen uw organisatie? Neem dan contact met ons op.

Jean-Pierre Damme
Market Segment Leader Domestic Corporates
E-mail jean.pierre.damme@mercer.com
Mobiel +31 (0)6 12 47 80 67

UW PENSIOENUIT- DAGINGEN 2017 (EN DAARNA) IN BEELD

VEEL PENSIOENTOEZEGGINGEN MOETEN
OPNIEUW NAAR DE TEKENTAFEL



**Bart
Brenninkmeijer**
Market Segment
Leader Mid Market



**Remco
Leur**
Business Segment
Leader Retirement
Mid Market

De pensioenen zullen ook in 2017 de gemoederen flink bezighouden. Om het stelsel betaalbaar te houden, moet er langer worden doorgewerkt. En bestaande regelingen zullen meer en meer worden vervangen door beschikbare premiereregelingen. Het wordt allemaal veroorzaakt door de vergrijzing en de lage marktrente. Hoe moet je hiermee omgaan als werkgever? Wat is een goede aanpak? Door de juiste stappen te zetten, kunnen de zaken goed en effectief geregeld worden, zeggen Bart Brenninkmeijer en Remco Leur. Ze begeleiden vanuit Mercer werkgevers regelmatig bij de transitie naar nieuwe regelingen. Hieronder geven zij hun visie op de ontwikkelingen in pensioenlandschap in 2017 en leggen uit wat werkgevers kunnen doen.

Demografische ontwikkelingen en rente grootste probleem

Bart Brenninkmeijer: “De lage rente is de belangrijkste reden om het pensioenstelsel op de schop te nemen, om de pensioenleeftijd op te trekken naar 68 jaar en de beschikbare premieregeling in te voeren. Een extra complicerende factor is natuurlijk het feit dat we langer leven waardoor er ook langer moet worden uitgekeerd en de gemiddelde leeftijd van de werknemers stijgt. De rente is echter het grootste probleem en zal dat voorlopig ook blijven. Werkgevers moeten daar in 2017 echt mee aan de slag.”

Uitkeringen omlaag

Remco Leur: “Ook bij beschikbare premieregelingen is de lage rente een probleem. Pensioenuitkeringen gaan hoe-dan-ook omlaag. Voor individuele werknemers gaat dit enorme implicaties hebben. Ik vind het belangrijk dat men zich hiervan bewust is. Werknemers moeten goed geïnformeerd worden en ze moeten in 2017 echt in actie komen. Daar ligt een belangrijke taak voor werkgevers.”

WELKE IMPLICATIES BRENGT DIT MET ZICH MEE?

Andere aanpak

Bart Brenninkmeijer: “De ontwikkelingen vragen om een volstrekt andere aanpak dan in de voorgaande jaren. Ad hoc-oplossingen zijn niet meer afdoende. Met het aanpassen van je pensioenregeling en een briefje aan de werknemers ben je er niet. Dan schiet je als werkgever tekort. Dit is echter precies wat er de afgelopen jaren veel is gebeurd waardoor de status van het pensioen en de pensioenregeling nu voor veel werknemers en werkgevers onoverzichtelijk is geworden. Er zit geen visie meer achter. Je kunt het daardoor als werkgever niet goed meer uitleggen aan je stakeholders en je kunt er ook niet meer op sturen.”

“Pensioenregelingen moeten onderdeel worden van het denken over de financiële gezondheid van de onderneming en van de individuele werknemer”

Integraal denken

Remco Leur: “Wij vinden dat er meer integraal naar pensioenregelingen moet worden gekeken. Pensioenregelingen moeten onderdeel worden van het denken over de financiële gezondheid van de onderneming en van de individuele werknemer. Het gaat om het beantwoorden van vragen als: past een regeling bij het kostenpatroon van onze organisatie? Past het bij de financiële situatie van een werknemer in zijn verschillende levensfasen?”

WAT KUNT U ALS WERKGEVER DOEN

Doe onderzoek

Bart Brenninkmeijer: “Veel organisaties moeten in 2017 eigenlijk met hun pensioen opnieuw naar de ‘tekentafel’. Wij zeggen: onderzoek nu eens goed hoe het pensioengebouw in elkaar zit. Hoe gaan de kosten zich ontwikkelen bij een ongewijzigde populatie en een ongewijzigd pensioengebouw? Wat betekent dat voor de ontwikkeling van de kostenstructuur van de onderneming?”

Mogelijkheden om te sturen

Remco Leur: “We denken dat werkgevers nog eens goed kunnen kijken wat de mogelijkheden zijn om te sturen. Vraag je als werkgever af: hoe kan ik tot een situatie komen die voor mijn organisatie én voor mijn medewerkers en deelnemers tot betere financiële uitkomsten leidt? Een situatie die beter past bij de omstandigheden, zowel financieel als arbeidsvoorwaardelijk.”

Ontwikkel een visie

Bart Brenninkmeijer: “Bij sturingsmechanismen moet je denken aan zaken als ‘doorbeleggen’, deeltijdpensioen, hogere deelnemersbijdrage, andere staffels en communicatie. Ontwikkel ook een visie. Vraag je als werkgever een keertje af waar je met je pensioenen naar toe wilt. Wat je moet doen om ‘compliant’ te zijn. Hoe je tot concurrerende arbeidsvoorwaarden kunt komen.

Wat je moet doen om kosten beheersbaar te houden. Hoe je de flexibiliteit van je arbeidsinzet waarborgt. Wat er nodig is om de financiële kennis van medewerkers te ontwikkelen, zodat zij onderbouwd beslissingen kunnen nemen over hun pensioenregeling. Dat soort zaken zijn stuk voor stuk belangrijk.”

Strategische rol HR

Remco Leur: “Een integrale aanpak van de problematiek rond pensioenen betekent dat de HR-afdeling een meer strategische rol krijgt. Er moet worden nagedacht over inzetbaarheid van medewerkers, over arbeidsvoorwaarden, over sparen voor later en daarover moet worden geadviseerd aan de executive board. Via de beschikbare premiestaffel en de werknemersbijdrage heeft de CFO invloed op de kosten en met de keuze voor de juiste invulling van doorbeleggen heeft de CFO invloed op het potentiële rendement. Voor de CEO zijn deze onderwerpen ook belangrijk. Maar daarnaast kijkt hij ook naar de betrokkenheid en vitaliteit van de werknemers. Want dat werkt door in de kwaliteit van de dienstverlening van de organisatie, en uiteindelijk in de reputatie.”

MERCER'S VISIE OP DE PENSIOENUITDAGINGEN IN 2017

Zie deze tijd als een kans

Bart Brenninkmeijer: “Het komende jaar wordt lastig. Er moet op het terrein van pensioenen echt veel gebeuren. Maar wij zeggen ook tegen werkgevers: zie deze tijd vooral als een kans. Er is nu de mogelijkheid om samen met werknemers heel veel te regelen en de pensioenen toekomstbestendig te maken. Dit is een moment om de balans in de onderneming te verbeteren, zowel qua werknemersbestand als financieel. Gebruik het deeltijdpensioen om kosten te verlagen en

ruimte te scheppen voor jong talent met behoud van de ervaring van je oudere werknemers die duurzaam inzetbaar blijven. Mercer kan zulke transitie begeleiden en erover adviseren. We zorgen dat alles in goede banen wordt geleid.”

Wilt u meer weten over de pensioenuitdagingen waar uw onderneming in 2017 mee te maken krijgt? Of verder praten over het toekomstbestendig maken van uw pensioenregeling? Neem dan contact met ons op.

Bart Brenninkmeijer
Market Segment Leader Mid Market
E-mail bart.brenninkmeijer@mercer.com
Mobiel +31 (0)6 52 04 85 74

AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN TALENT

DIVERSITEIT EMPLOYEE
BENEFITS DIT JAAR HOT TOPIC



**Ellen
van Arenthals**

Global Mobility
Practice Leader
Benelux



**Bob
Wilken**

Account
Executive
Multinationals

Nederlandse bedrijven zullen in 2017 meer dan tot nu toe te maken krijgen met een tekort aan hoogopgeleide professionals. Het gaat vooral om hoger management functies en complexe technische of ICT-gerelateerde rollen. Door de technologische ontwikkelingen zijn er tal van nieuwe banen waarvoor in Nederland nauwelijks de juiste mensen te vinden zijn. Dit leidt tot een groeiende internationalisering van het Nederlandse werknemersbestand. Ellen van Arenthals en Bob Wilken gaan in op de gevolgen hiervan. Bedrijven moeten goed nadenken over de invulling van hun employee benefits en arbeidsvoorwaarden, vinden zij. ICT-professionals uit bijvoorbeeld China of India hebben immers andere wensen dan hun Nederlandse collega's. Zitten die te wachten op een Nederlands pensioen of hebben ze misschien liever een hoger salaris?

Veel vacatures

Ellen van Arenthals: “De zoektocht naar buitenlands talent zal Nederlandse bedrijven de komende tijd behoorlijk bezighouden. Er ontstaan op dit moment veel vacatures waarvoor in Nederland de mensen niet of nauwelijks te vinden zijn. Het gaat, ongeacht de branche, om nieuwe banen op het snijvlak van software, digitale technologie en mechanica. Daarnaast komen er ook steeds meer banen bij op het terrein van e-commerce. Doordat de vraag aantrekt, is het niet alleen lastig om goede mensen te vinden. Het is net zo uitdagend om ze te houden als je ze eenmaal gevonden hebt.”

WELKE IMPLICATIES BRENGT DIT MET ZICH MEE?

Collega's uit het buitenland

Bob Wilken: “Wat je ziet, is dat bepaalde rollen binnen ondernemingen verdwijnen en dat daarvoor andere in de plaats komen. Er ontstaat een nieuw soort werk dat vaak niet meer in een bestaande categorie past. Daarnaast is het ook zo dat die nieuwe banen steeds vaker worden ingevuld door werknemers die afkomstig zijn uit verre landen, soms met een heel andere cultuur: uit het voormalig Oostblok of uit Azië. In Nederland zijn ze niet te vinden dus komen ze van over de grens. Bedrijven moeten daarom goed nadenken over de vraag: hoe passen we die mensen in? Wat voor employee benefits en arbeidsvoorwaarden geven we ze? Bieden die wel voldoende diversiteit?”

Nieuw soort werkgever

“Er is nog een andere ontwikkeling die een rol speelt bij het internationaal werven van nieuw talent. Dat heeft te maken met ‘branding’. We zien op dit moment een nieuw soort werkgever ontstaan. Dat beeld is neergezet door bedrijven als Apple, Amazon en Google. Er hangt rond die merken een sfeer van vrijheid en creativiteit. Medewerkers krijgen er veel eigen verantwoordelijkheid en de betrokkenheid van werknemers bij deze merken is groot.”

WAT KUNT U ALS WERKGEVER DOEN

Merk goed neerzetten

Ellen van Arenthals: “Het zijn merken met een heel goede reputatie waarmee mensen zich graag verbinden. Het is voor de internationale werving dus niet alleen belangrijk om te zorgen dat de benefits genoeg diversiteit bieden en aansluiten bij de wensen van werknemers van over de grens. Het is ook belangrijk om het merk goed neer te zetten. Want voor het werven van bijvoorbeeld ICT-talent wedijveren Nederlandse bedrijven niet alleen met bedrijven uit eigen land, maar ook met internationale ondernemingen, misschien wel met Apple, Amazon en Google.”

Werving internationaal talent

Bob Wilken: “De HR-afdelingen van Nederlandse ondernemingen zijn verantwoordelijk voor de werving van het internationale talent. Ze moeten dat vaak doen met afdelingen die na de financiële crisis flink zijn afgeslankt. Mercer krijgt steeds vaker verzoeken om ondersteuning te bieden bij het optimaliseren van de employee benefits, zodat deze beter aansluiten bij de wensen van de nieuwe collega's uit het buitenland.”

MERCER'S VISIE OP HET AANTREKKEN EN BEHOUDEN VAN TALENT IN 2017

Database employee benefits

Ellen van Arenthals: “Veel HR-afdelingen krijgen nu de opdracht om na te denken over zaken waarover ze nog niet eerder hebben nagedacht. Over diversiteit. Over het aantrekkelijk maken van de onderneming voor buitenlandse collega's. Over arbeidsvoorwaarden die kunnen concurreren met

“Als werkgever kun je de vraag stellen of werknemers uit het buitenland wel behoefte hebben aan een Nederlands pensioen”

wat internationaal gebruikelijk is. Dat is echt een lastige opgave. Maar wij hebben een beproefd programma waarmee we employee benefits en incentives opnieuw opzetten en bovendien afstemmen op de internationale normen en benchmarks. Wij hebben de grootste database op het gebied van employee benefits ter wereld. Dat komt hierbij goed van pas. Dit is tevens een onderwerp waarmee men als HR-afdeling weer een serieuze gesprekspartner is van de directie.”

Lagere kosten

Bob Wilken: “Werknemers uit het buitenland stellen echt andere eisen. Daar moeten we in Nederland meer rekening mee houden. Als werkgever kun je de vraag stellen of werknemers uit het buitenland wel behoefte hebben aan een Nederlands pensioen. Om daar dan 20% van het salaris in te stoppen, met alle problemen en kosten van dien. Dat onderwerp wordt nog weinig geadresseerd. Misschien wil iemand uit China of India liever een hoger salaris.”

Hoge prioriteit

Ellen van Arenthals: “Voor de CEO is diversiteit natuurlijk ook een cruciaal aandachtspunt. Hij kan zijn strategie alleen uitvoeren met de juiste collega's op de juiste functies. En als die alleen in het buitenland gevonden worden, heeft het zorgen voor onder meer passende employee benefits vanzelfsprekend hoge prioriteit.”

Wilt u meer weten over het aantrekken en behouden van talent door het bieden van de juiste employee benefits in 2017? Of verder praten over de uitdagingen en mogelijkheden die de internationale arbeidsmarkt biedt? Neem dan contact met ons op.

Bob Wilken
Account Executive Multinationals
E-mail bob.wilken@mercer.com
Mobiel +31 (0)6 46 05 49 89

BOUWEN AAN DE TOEKOMST

Wij hebben in deze uitgave een aantal belangrijke onderwerpen behandeld en enkele accenten gezet. Wij hopen dat dit u helpt om uw richting te bepalen in de overvloed aan nieuws die ook dit jaar weer op u afkomt. Maar zoals u in deze Blik op 2017 hebt kunnen lezen, staat u er niet alleen voor. U kunt bij Mercer terecht voor advies en begeleiding bij de belangrijkste bedrijfsthema's. We zetten deze nog een keer voor u op een rij.

GEMOTIVEERD EN FIT

Dat wordt in 2017 nog belangrijker dan het al was. In de toenemende concurrentieslag met nationale en internationale organisaties is een gemotiveerd en fit team met medewerkers cruciaal om succesvol te zijn. Mercer helpt u met een integrale aanpak waarbij we systematisch naar de gezondheid en betrokkenheid van medewerkers kijken.

VERANDERINGEN OP PENSIOENGEBIED

Mercer adviseert u bij de transitie naar nieuwe pensioenregelingen. Ook denken wij graag met u mee over de pensioenuitvoerder die het beste bij u past. Mercer houdt u daarbij steeds goed op de hoogte van alle relevante ontwikkelingen. Zo hebt u de zekerheid dat uw zaken prima op orde zijn en dat u uw plicht als werkgever op de best mogelijke wijze vervult.

STRIJD OM TALENT

Om goede medewerkers gaat gevochten worden. Ook als u ze uit het buitenland haalt. Hoe zorgt u ervoor dat u toch de juiste mensen in huis krijgt en dat zij ook blijven? Wij helpen u daarbij met passende adviezen en voorzieningen op het gebied van diversiteit, internationale arbeidsvoorwaarden, wetgeving en beloningssystemen.

WILT U MEER WETEN?

Heeft u vragen over een bepaald onderwerp? Kijk op www.mercer.nl of neem contact op met

Jean-Pierre Damme
+31 (0)6 12 47 80 67

Bart Brenninkmeijer
+31 (0)6 52 04 85 74

Bob Wilken
+31 (0)6 46 05 49 89

SPEERPUNTEN 20

GEZONDHEID, PENSIOENOPB

Q1

Q2



- De wet Werk en Zekerheid is gewijzigd. Bekijk samen met uw adviseur waar en hoe u geld kunt terugvragen bij het UWV.
- Ga nu aan de slag om vóór 1 april de belastingdienst uw beslissing ERD ziektewet en WGA te laten weten.
- Laat u uitvoerig informeren/adviseren over de gevolgen van de verhoging van de pensioenleeftijd van 67 naar 68 jaar, de wijziging én welke oplossingsmogelijkheden tot uw beschikking staan.
- Heeft uw onderneming een beschikbare premieregeling? Informeer deelnemers dan zo snel mogelijk over de nieuwe extra keuzemogelijkheid doorbeleggen/wet verbeterde premieregeling.

- Onderzoek waar uw zorgverzekering beter uw gezondheids- en verzuimbeleid kan ondersteunen.
- Pas uw arbeidsongeschiktheidsverzekeringen duurzaam aan aan de nieuwe AOW leeftijden.
- WGA-gevallen laten herbeoordelen als IVA (duurzaam) of beperkt (<35%).
- Overleg met uw Personeelsvertegenwoordiging of Ondernemingsraad over de invloed van de verhoging van de pensioenleeftijd van 67 naar 68 jaar. Communiceer vervolgens met uw medewerkers.
- Indien uw pensioencontract dit jaar expireert dan is het belangrijk om hierover zo snel mogelijk in overleg te gaan met uw Ondernemingsraad.

17 OUW EN CARRIÈRES.

Q3



- Maak de keuze voor uw collectieve zorgverzekering 2017.
- Maak samen met uw OR een brief voor medewerkers iz werkgeverscollectiviteit zorgverzekering.

Q4



- Informeer uw management en werknemers over de nieuwe zorginitiatieven.
- Controleer uw Beschikking Loonheffingen Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas.
- Vraag uw OR en werknemers instemming over de nieuwe pensioentoezegging.

Onze consultants ondersteunen u graag met het maken van en invulling geven aan uw jaarplanning. U kunt ons telefonisch bereiken via 020 - 431 3700. Of ga naar www.mercer.nl voor meer informatie.

Mercer is een mondiale aanbieder van advies op het gebied van Health, Wealth, Career.

Bij Mercer bevorderen we de gezondheid, welvaart en carrières van meer dan 110 miljoen mensen. Dit doen wij door werkgevers en pensioenfondsen te faciliteren bij het maken van weloverwogen keuzes. De meer dan 22.000 Mercer consultants, verspreid over meer dan 170 kantoren in 45 landen, bieden de klant ondersteuning bij het oplossen van complexe vraagstukken ten aanzien van arbeidsvoorwaarden en menselijk kapitaal, en bij het ontwerpen en beheren van ziektekostenregelingen, sociale voorzieningen en pensioenen. Zo helpen wij onze relaties een goede werkgever/pensioenuitvoerder te zijn.

Mercer is een volledige dochteronderneming van Marsh & McLennan Companies, Inc (NYSE:MMC). MMC heeft wereldwijd 57.000 medewerkers en een omzet van ruim \$ 13 miljard.